

Verantwortung

Wir als Führungskräfte der TU Darmstadt übernehmen Verantwortung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unsere Aufgaben und die gesamte Organisation.

Zusammenarbeit

Wir als Führungskräfte der TU Darmstadt kommunizieren offen und arbeiten vertrauensvoll über organisatorische Grenzen hinweg zusammen.

Vielfalt

Wir als Führungskräfte der TU Darmstadt nutzen Diversität als Chance und stellen den Umgang auf Augenhöhe sicher.

und regen Dialoge über die Führungskultur an. So fördern sie die Entwicklung vom individuellen Führungsverständnis hin zu einer gemeinsam getragenen Führungskultur der TU Darmstadt.



Professor
Dr. Hans Jürgen Prömel,
Präsident



Dr. Manfred Efinger,
Kanzler



Professor
Dr.-Ing. Ralph Bruder,
hauptamtlicher Vizepräsident



Professorin
Dr.-Ing. Mira Mezini,
Vizepräsidentin



Professorin
Dr. Andrea Rapp,
Vizepräsidentin



Professor
Dr. rer. nat. Matthias Rehahn,
Vizepräsident

Impressum

Technische Universität Darmstadt
Der Präsident
Karolinenplatz 5
64289 Darmstadt

Design: 3st kommunikation GmbH, Mainz
Druck: caPRI Print+Medien GmbH, Wiesbaden

Stand: 30. März 2017



[www.tu-darmstadt.de/
fuehrungsleitlinien](http://www.tu-darmstadt.de/fuehrungsleitlinien)



[www.tu-darmstadt.de/
managementguidelines](http://www.tu-darmstadt.de/managementguidelines)

Führungsleitlinien

der Technischen Universität Darmstadt



Führungsleitlinien – unsere Basis für verantwortungsvolles Management

Als eine der führenden technischen Universitäten ist die TU Darmstadt auf ein verantwortungsvolles Management angewiesen. Seit Jahren entwickelt sie ihre Führungskultur und Führungskompetenzen systematisch weiter und hat einen entsprechend hohen Grad an Führungsprofessionalität erreicht. Das Präsidium hat ausgehend von den Wünschen der Teilnehmenden des Leadershiptags 2015 entschieden, in einem partizipativen Prozess Führungsleitlinien für die gesamte TU Darmstadt zu entwickeln.

Die Führungsleitlinien sind Bestandteil der Entwicklungsstrategie der Universität.

Die Führungsleitlinien gelten für die gesamte TU Darmstadt, vom Präsidiumsmitglied bis zu all denen, die andere Personen anleiten.

Die Führungsleitlinien sind handlungsleitend für die Führungskräfte bei ihrer zentralen Aufgabe, Entscheidungen zu treffen und für deren Umsetzung zu sorgen.

Das Präsidium verfolgt mit den Führungsleitlinien das Ziel, eine hohe Führungsqualität auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu dokumentieren. Auf dieser Basis reflektieren die Führungskräfte die Wirkung ihres Führungshandelns

Wertschätzung

Wir als Führungskräfte der TU Darmstadt begegnen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern respektvoll und fair.

Innovationskraft

Wir als Führungskräfte der TU Darmstadt leben eine Innovationskultur vor und ermöglichen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Neues zu schaffen.

Förderung

Wir als Führungskräfte der TU Darmstadt fördern die berufliche und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wertschätzung

- Die Führungskraft bietet Orientierung und handelt verlässlich.
- Die Führungskraft reflektiert mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßig ihre Zusammenarbeit und Kommunikation, um diese kontinuierlich weiterzuentwickeln.
- Die Führungskraft steht hinter ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Wertschätzung bedeutet auch: Eine positive Grundhaltung einnehmen, ansprechbar sein für die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance achten, sowohl für sich selbst als auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Innovationskraft

- Die Autonomie der Universität und die damit einhergehende Selbstverantwortung sind wichtige strukturelle Voraussetzungen für eine Kultur, in der Neues entstehen kann.
- Die Führungskraft strebt danach Innovation vorzuleben und gestaltet aktiv Rahmenbedingungen, die Entwicklung und Erneuerung ermöglichen.
- Dabei werden bereits bestehende Strukturen wertgeschätzt und Innovation in allen Bereichen der Universität unterstützt.
- Faktoren zur Förderung von Innovation können sein: Veränderungsbereitschaft entwickeln, für Perspektivwechsel sorgen, Eigeninitiative und Mut zu neuen Ideen unterstützen, kreative Freiräume geben, konstruktiven Umgang mit Fehlern leben und bereichsübergreifende Zusammenarbeit fördern.

Förderung

- Die berufliche Förderung umfasst fachlich-aufgabenbezogene Aspekte. Dazu kommt die persönliche Weiterentwicklung, diese umfasst die sozialen Kompetenzen und das Selbstmanagement.
- Die Förderung gilt für alle Beschäftigten und damit für alle Berufsgruppen der TU Darmstadt.
- Der Erfolg der Fördermaßnahmen setzt die aktive Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voraus.
- Instrumente können sein: Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche, Jahresgespräche, interne und externe Hospitation, Mentoring, aus der Vorbildfunktion heraus gesund führen, Nutzung des internen Stellenmarktes sowie die Angebote aller organisatorischen Einheiten, die Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen anbieten (auch interne und externe Weiterbildung).

Führungsleitlinien der TU Darmstadt



Verantwortung

- Die Führungskraft trifft Entscheidungen im Sinne der TU Darmstadt und setzt diese um bzw. sorgt dafür, dass diese umgesetzt werden.
- Entscheidungen sind unter Berücksichtigung von einerseits sozialverträglichen Gesichtspunkten und andererseits von betriebswirtschaftlichen Aspekten im Sinne einer gesellschaftlichen Verantwortung zu treffen.
- Entscheidungsprozesse werden soweit wie möglich transparent und nachvollziehbar gestaltet.
- Das Übernehmen von Verantwortung bedeutet darüber hinaus: Das Budget einhalten, Qualitätsvorgaben erfüllen, für einen angemessenen Informationsfluss sorgen, bei Konflikten über das weitere Vorgehen entscheiden und die Zukunftsfähigkeit der Organisation gestalten.

Zusammenarbeit

- Ziel ist eine gelingende Zusammenarbeit von Wissenschaft und Verwaltung sowie der dezentralen und zentralen Verwaltung innerhalb der Universität, aber auch über die Grenzen der Universität hinweg mit unseren externen Kooperationspartnerinnen und -partnern.
- Dafür gilt es ein Bewusstsein zu entwickeln, dass die Beschäftigten aus allen organisatorischen Einheiten einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der Gesamtziele der TU Darmstadt leisten.
- Die TU Darmstadt versteht sich damit als eine Organisation, in der die strategischen Ziele der Universität gemeinsam verfolgt werden.
- Bereichsübergreifende Zusammenarbeit kann gefördert werden durch: Weiterentwicklung und Umsetzung der Corporate Identity, Austausch von Best-Practice-Erfahrungen sowie organisations-übergreifendes Prozess-, Projekt- und Personalmanagement.

Vielfalt

- Die TU Darmstadt versteht Diversität als die gleichwertige, vorurteilsfreie Behandlung aller, unabhängig von sämtlichen Vielfaltsmerkmalen wie Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, Ethnie, körperliche oder geistige Beeinträchtigung, sexuelle Identität, Lebensentwürfe, Herkunft und Kultur.
- Diversität als Chance nutzen bedeutet auch Geschlechtergerechtigkeit sicherstellen und unterschiedliche Sichtweisen, Erfahrungen und Kulturen als Motor für Kreativität und Innovation einsetzen.
- Den Umgang auf Augenhöhe sicherstellen heißt eine gleichwertige, kooperative, diskriminierungs- und vorurteilsfreie Teamkultur zu etablieren.
- Der zielführende Umgang mit Diversität kann erreicht werden durch: Eine entsprechende Personalgewinnung, eine bewusste Projekt- und Teamzusammenstellung sowie die Aktivierung der damit geschaffenen Potenziale.